Symposium international
sur l'interculturalisme

DIALOGUE QUÉBEC-EUROPE

Montréal
Du 25 au 27 mai 2011

Gestion de la laïcité et cohésion sociale : expérimentation de la notion de « Plus Petit Dénominateur Commun »

Contribution au chapitre 2 :
Les droits à la lumière de l'interculturalisme

Dounia Bouzar
Anthropologue du fait religieux
Directrice du Cabinet Cultes et Cultures

Actes du Symposium international sur l'interculturalisme
www.symposium-interculturalisme.com

Notice biographique

Ancienne éducatrice à la Protection Judiciaire de la Jeunesse, Dounia Bouzar est docteure en anthropologie du fait religieux. Sa spécialisation porte sur la réappropriation de l'islam par les jeunes nés en France et socialisés à l'école de la République. Personnalité qualifiée du Conseil Français du Culte Musulman, elle est l'auteure de nombreux ouvrages. Son travail a été primé par l'Académie des Sciences Morales et Politiques et elle a été désignée «héroïne européenne » par le *Time Magazine* pour son travail novateur sur l'islam.

En 2008, elle fonde avec sa fille le centre d'Etudes Cultes et Cultures Consulting. Les deux premières enquêtes (gestion du fait musulman dans les entreprises et dans les services publics) viennent d'être publiées chez Albin Michel : «Allah a-t-il sa place en entreprise ? » et « La République ou la burqa, les services publics face à l'islam manipulé». Les éditions Eyrolles lui ont commandé un guide « Laïcité mode d'emploi » pour répondre à 42 situations en entreprise et en service public. Depuis, elle intervient auprès de plusieurs entreprises et collectivités territoriales pour établir des critères de gestion de la diversité religieuse et d'application de la laïcité au quotidien.

GESTION DE LA LAÏCITÉ ET COHÉSION SOCIALE : EXPÉRIMENTATION DE LA NOTION DE « PLUS PETIT DÉNOMINATEUR COMMUN »

Résumé

Contrairement à certaines approches multiculturalistes, la loi de 1905 demande de chercher le "plus petit dénominateur commun" afin de continuer à manger ensemble, à nager ensemble, à vivre ensemble, sans pour autant qu'une norme s'impose à tous de façon uniforme. En clair, la France doit maintenant chercher à faire de l'unité avec de la diversité, tout en remettant en question l'uniformité.

Nous présenterons succinctement un résumé de l'état des lieux sur les représentations de la diversité que notre cabinet a effectué pendant deux ans auprès de 20 entreprises et 20 services publics et nous mettrons en évidence des critères de gestion de la diversité religieuse qui permettent à la fois l'égalité des individus et la cohésion d'un groupe, ainsi que les philosophies qui sous-tendent lois et jurisprudences. Puis, nous rappellerons quelques principes issus du débat québécois sur les accommodements raisonnables dont nous nous sommes inspirée. Nous montrerons enfin, avec quelques exemples, en quoi le concept que nous avons appelé « Plus Petit Dénominateur Commun » et que nous expérimentons dans plusieurs villes de France, ne demande pas de faire une exception à la règle « pour une différence », mais fait en sorte que la différence soit incorporée à la règle universelle.

GESTION DE LA LAÏCITÉ ET COHÉSION SOCIALE : EXPÉRIMENTATION DE LA NOTION DE « PLUS PETIT DÉNOMINATEUR COMMUN

INTRODUCTION

La laïcité établie par la loi de 1905, dite de séparation, est d'abord un système juridique instauré pour que les Français puissent ensemble avoir un destin commun, avec leurs identités multiples, variées, qui peuvent d'ailleurs évoluer. Le droit national et international impose le respect de la liberté de conscience de chacun et de chacune. Assurer la liberté de conscience, c'est permettre aux individus de croire, de ne pas croire, de croire en ce qu'ils veulent, sachant que la liberté de l'un s'arrête où commence celle de l'autre. Plus facile à dire qu'à faire...

Où mettre le curseur et sur quels paramètres se baser pour garantir la liberté de chacun, de façon à ce qu'elle n'entrave pas la liberté des autres[1] ? Comment gérer la diversité religieuse sans se plier inconditionnellement à tous les particularismes ?

La diversité religieuse n'a rien à voir avec le communautarisme, ni même avec le multiculturalisme, sauf à considérer qu'une religion détermine une fois pour toutes les individus, de manière uniforme. C'est exactement le contraire : la religion ne détermine pas les individus. Ce sont les individus qui déterminent la compréhension de leur religion à partir de ce qu'ils sont et de ce qu'ils vivent... On ne rencontre jamais des cultures ou des religions, mais toujours des individus qui s'approprient des éléments de culture et de religion qui sont eux-mêmes en perpétuelle mutation et interaction.

A partir de quand est-on différent ? A partir de quand est-on similaire ? Appréhender Mohamed comme « issu de la diversité » alors qu'il a grandi avec Elisabeth et David depuis

[1] C'est le questionnement de la Cour suprême du Canada en 1985 : « *La thèse selon laquelle chaque personne devrait être libre d'adopter la religion de son choix et d'en observer les préceptes ne pose aucun problème… Le problème se pose lorsqu'on se demande jusqu'où peut aller une personne dans l'exercice de sa liberté religieuse ? A quel moment, dans la profession de sa foi et l'observance de ses règles, outrepasse-t-elle le simple exercice de ses droits et cherche-t-elle à imposer à autrui le respect de ses croyances ?* »

l'école maternelle, qu'il écoute la même musique et regarde les mêmes films, peut être aussi violent que de l'empêcher d'être musulman.

Lorsqu'on parle de laïcité, attention à ne pas transformer une petite différence en catégorie, ce qui permet d'enfermer un groupe d'individus dans une définition toute faite et de penser à sa place. On peut être de culture marocaine et de confession musulmane, on peut être de culture marocaine et athée, mais on peut aussi être de culture française et de confession musulmane. « *Le langage qui utilise des catégories génériques comme l'origine, la religion, la culture… renforce la vision « nous » et « eux » (…)* » (Farell, 2011[2]) et c'est justement cela que la laïcité veut combattre.

C'est le vivre ensemble qui fait lien, ce que je vais appeler « l'agir humain partagé », la « transpiration humaine ». La cohésion nationale ne se décide pas par des grands discours mais par « l'agir humain partagé », l'expérience commune. C'est pour cette raison que la grande erreur à éviter, pour un pays qui veut rester fort, c'est bien de segmenter ses citoyens en les discriminant ou en accentuant la présomption d'altérité pour certaines catégories d'entre eux, selon des rapports de pouvoirs liés à des passages historiques et non, comme on veut le faire croire, à l'essence d'une religion.

Suite à un état des lieux que notre cabinet a effectué pendant deux ans auprès de 20 entreprises et autant de services publics, nous avons longuement étudié la jurisprudence française et européenne, les délibérations de la HALDE[3], le Code du Travail, pour trouver des critères de gestion qui permettent à la fois l'égalité des individus et la cohésion d'un groupe, ainsi que les philosophies qui sous-tendent ces lois et jurisprudences.

Nous présenterons succinctement un résumé de cet état des lieux, puis le concept nommé « Plus Petit Dénominateur Commun » que nous expérimentons dans plusieurs villes de France,

---

[2] Gilda Farrell, Chef de la Division Recherche et développement de la cohésion sociale, Conseil de l'Europe, *in* «Compétences interculturelles dans les services sociaux, la nécessité de l'évolution institutionnelle», Symposium international de l'interculturalisme, Dialogue Québec-Europe, Montréal, 25-27 mai 2011.

[3] Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

après avoir expliqué comment nous nous sommes inspirés des réflexions issues du débat sur les accommodements raisonnables de MM. Bouchard et Taylor[4].

PARTIE 1 – RÉSUMÉ SUCCINCT DE L'ÉTAT DES LIEUX FRANÇAIS

Cet état des lieux a été réalisé à la suite de recherches-actions conduites pendant deux ans auprès de 20 entreprises et 20 services publics dans 4 bassins d'emplois.

Ce n'est pas ici le lieu d'en évoquer les résultats en détail, ceux-ci sont disponibles dans deux livres publiés l'année dernière (Bouzar, 2009 et Bouzar, 2010[5]). Je me bornerai à en présenter les principaux éléments qu'il nous apparaît important de partager.

Nous avons conduit 800 entretiens à partir d'une grille ouverte et large, que nous avions centrée sur des questions sur « ce qui favorise ou entrave l'unité d'équipe ». L'objectif était de ne cibler aucune religion en particulier. Cependant, la grande majorité des témoignages ont mis en avant des questionnements liés à l'islam... Cette religion est perçue « très différente » des autres.

La diversité, culturelle ou cultuelle, pour 99 % des managers, est encore liée à l'international, à l'étranger. C'est-à-dire que l'idée selon laquelle, à l'intérieur de la France, on peut être « à la fois Français et de religion différente », n'est pas acquise. Voici un exemple de réponse obtenue : « *Oui, on fait de la diversité cultuelle, on adore ça, d'ailleurs, on a une convention avec le Maroc...* ».

Dès qu'il s'agit d'un salarié de référence musulmane, la grille de droit commun n'est plus appliquée : les représentations négatives du débat public sur la question musulmane parasitent l'application de la grille d'évaluation de compétences qu'une entreprise (ou qu'une institution) met en place. Et cela conduit à deux sortes de dysfonctionnements : un dysfonctionnement discriminatoire où l'on présume à l'avance des caractéristiques négatives d'une personne, et un

[4] Coprésidents de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec, 2008.
[5] « La burqa et la République, les services publics face à l'islam manipulé » et « Quelle place pour Allah dans l'entreprise ? » Editions Albin Michel, 2009 et 2010.

laxisme, où l'on accepte finalement des dysfonctionnements qu'on n'accepterait pas de la part d'autres types de salariés, avec qui on serait plus exigeant… Mais ces deux comportements, le laxisme ou la discrimination, sont les deux faces de la même pièce, car ils reposent sur les représentations négatives que le manager a intériorisées sur « les musulmans », à qui on ne va pas en demander « autant qu'aux autres ».

En l'absence de formation sur le sujet, c'est souvent la subjectivité personnelle du chef ou de l'élu qui fait loi, c'est-à-dire sa propre représentation de la religion en général, liée à sa propre histoire. On constate donc des managements différents au sein d'un même service public ou d'une même entreprise, selon que vous soyez au premier ou au troisième étage : dans tel service, ceux qui font le Ramadan ont automatiquement une permission d'adapter leurs horaires ; dans d'autres services, ils ne peuvent même pas poser la question sous peine d'être stigmatisés et traités de « communautaristes ». On remarque le manque de politique générale au sein des entreprises et des institutions, sauf celles qui commencent à travailler sur le sujet.

Au lieu d'appliquer les critères de droit commun, c'est le rapport de force des salariés qui l'emporte. Par exemple, quand il y a une majorité de gens non-croyants dans un service, celui qui jeûne discrètement ou qui ne boit pas d'alcool peut être harcelé. Les quolibets répétés peuvent parfois prendre véritablement la tournure d'un harcèlement, au sens juridique du terme. Mais cela existe aussi dans l'autre sens : vous avez par exemple un atelier d'une grande entreprise automobile qui emploie une majorité de musulmans pratiquants et ce sont ces derniers qui vont harceler celui qui ose prendre un café à moins de 100 mètres d'eux pendant le ramadan…

C'est donc, dans certains services, le rapport de force qui fait la loi, sans qu'il n'y ait de régulation, ni de la part des managers ni de la part des syndicats, car ces derniers ne possèdent pas les critères légaux qui pourraient constituer des balises à appliquer de la même façon à tous les salariés …

Certains élus conservateurs ne respectent pas forcément la loi de 1905. Prenons l'exemple de la construction des mosquées. La loi de 1905 prévoit très scrupuleusement les aides administratives (garant d'un prêt, bail d'un terrain, etc.) que l'État peut octroyer à la construction

de lieux de culte mais énonce qu'il ne peut le subventionner. Le projet de construction doit remplir toutes les normes prédéfinies par le code de l'urbanisme, le code de la construction et de l'habitat, les plans d'occupation des sols[6]…

Les musulmans se sont donc organisés et ont réuni, dans plusieurs villes, les sommes nécessaires. Car contrairement à leurs parents qui étaient de passage, et qui ont adopté une attitude de grande discrétion, les jeunes voulaient construire leur lieu de culte justement parce qu'ils se sentaient « chez eux ». Que s'est-il passé dans la réalité ? La plupart des riverains ont vécu ce début de visibilité dans leur quartier non pas comme une preuve d'intégration mais comme le refus de la République. Persuadés que l'émancipation ne peut exister que par la sortie de la religion, et qu'il ne pouvait s'agir que d'un début d'islamisation de la société, les riverains se sont rassemblés pour porter aux élus des pétitions contre la construction d'une mosquée, et finalement, de nombreux maires ont cédé et utilisé leur droit de préemption, refusant du coup la construction légalement possible, pour ne pas perdre leurs électeurs. Devant les difficultés récurrentes de construction d'édifices de culte musulman, le Ministère de l'Intérieur a rappelé par une note écrite du 14 février 2005, que *« la construction et l'aménagement des lieux de culte ne sont soumis à aucune formalité ou autorisation autre que celles prévues d'une façon générale par le code de l'urbanisme. ».* L'étude de l'obtention du permis de construire doit être effectuée *« sans esprit d'exclusion ou de rejet »*.

Nous avons réfléchi à un concept qui nous semble le plus adapté pour sortir à la fois des gestions discriminantes et des gestions laxistes : le PPDC (Plus Petit Dénominateur Commun). Pour y arriver, nous nous sommes inspirée de quatre axes des accommodements raisonnables…

[6] La question du minaret est aussi réglementée par le droit français. Chaque mosquée peut construire un minaret, mais sa hauteur peut être limitée dans le cadre de l'autorisation de construire, pour respecter les préoccupations du plan d'occupation des sols et s'inscrire dans l'aspect architectural du quartier.

PARTIE II – PARTIR DES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

Le processus d'accommodement raisonnable présente des concepts particulièrement intéressants, notamment pour préserver la cohésion sociale. Voici les principales notions dont nous nous sommes inspirée.

La notion de « balises incitatives » dans la gestion des revendications religieuses. Il s'agit de prendre en compte l'effet de la demande religieuse. Favorisera-t-elle la segmentation, la ghettoïsation, ou bien facilitera-t-elle au contraire l'inclusion de la personne concernée ? Autrement dit, il s'agit de vérifier si la demande religieuse n'entrave pas les objectifs recherchés par la Constitution concernant le « vivre-ensemble ».

La notion de repères éthiques, et notamment le principe de réciprocité. Il s'agit de privilégier les comportements qui favorisent l'émergence de solutions mutuellement satisfaisantes en acceptant l'ouverture à l'autre, la réciprocité, le respect mutuel, la capacité d'écoute, la bonne foi, la capacité à faire des compromis… Le quatrième considérant du préambule de la Charte québécoise énonce que « les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général ».

La conception de la « liberté religieuse ». C'est à l'occasion d'un arrêt que la Cour suprême a défini le sens donné à la « liberté de religion[7] ». C'est une conception « personnelle et subjective » de la liberté de religion qui a été retenue. Le demandeur qui invoque cette liberté n'est pas tenu de prouver l'existence de quelque obligation, exigence ou précepte religieux objectif. Il doit simplement démontrer que le geste qu'il souhaite accomplir revêt *pour lui* un caractère religieux ou spirituel. Cette posture nous semble fondamentale pour protéger la liberté de penser individuelle des croyants à l'intérieur même des mouvements religieux diversifiés, ainsi que le principe de neutralité de l'État.

---

[7] Affaire Syndicat Northcrest c. Amselem, (2004), 2 R. C.S. 551. En violation des règles contenues dans une déclaration de copropriété divise, des Juifs orthodoxes avaient érigé, pendant la fête du Souccoth, des souccahs individuelles sur le balcon de leurs appartements.

La prise de conscience que les normes institutionnelles sont le produit d'une histoire. Les normes institutionnelles présentées comme universelles (jour chômé, vacances, nourriture, etc.) sont le produit d'une histoire, souvent écrites par des groupes politiquement et historiquement dominants (hommes, blancs, hétérosexuels, classe 'moyenne', issus de l'histoire catholique). Puisque ces normes sont le produit d'une histoire, elles ne sont pas « neutres », ce qui veut dire que le système juridique étatique n'incarne pas forcément et automatiquement des normes universelles, même si l'objectif poursuivi est universel.

C'est cette reconnaissance par la Cour suprême de l'impact de l'histoire du Canada sur la construction de certaines normes qui a permis de nouvelles réflexions des juristes, qui ont alors cherché à adapter l'application d'une norme à la situation particulière d'une personne, de façon à éliminer l'impact discriminatoire de cette norme. Ce sont ces réflexions qui conduiront *in fine* au système juridique de *l'accommodement raisonnable*.

Il semble important de reconnaître que la plupart des normes actuelles sont issues de l'histoire chrétienne afin de prendre conscience de leur impact parfois discriminatoire sur les nouveaux venus. C'est cela qui permet ensuite de réfléchir à comment atténuer ces effets éventuellement discriminatoires sans pour autant accepter de droit parallèle communautariste.

Du fait de sa relation distanciée avec la religion, de la séparation entre les Églises et l'État et de son système juridique laïque, on aurait pu s'attendre à ce que la France reconnaisse qu'un certain nombre de normes sont directement issues de l'histoire chrétienne, que l'ordre juridique étatique porte les marques de la culture majoritaire, qu'il irrigue des normes et des valeurs inscrites au cœur d'une culture publique commune, loin d'être purgée de tout particularisme culturel puisqu'elle institutionnalise une normativité qui provient du groupe historiquement dominant. Ce n'est pas le cas et qui plus est, l'ensemble des citoyens français n'ont pas toujours conscience du poids de l'histoire sur la construction des normes. Ils ont le sentiment que la « culture occidentale » a cessé d'être façonnée par le religieux, et que seule celle de l' « Autre » continue à être imperméable à la sécularisation.

Pourtant, pour ne prendre qu'un exemple, le calendrier français est « pain béni » pour les chrétiens : la fête de la Nativité (Noël) célébrant la naissance de Jésus, l'ouverture de la semaine sainte (dimanche des Rameaux), la consécration de la résurrection du Christ (dimanche de Pâques), celle de l'élévation de Jésus (jeudi de l'Ascension), la commémoration de la descente du Saint-Esprit sur les apôtres (dimanche de Pentecôte), la célébration de la montée de la Vierge Marie au ciel (Assomption le15 août), la veille de la fête des morts qui célèbre l'ensemble des saints reconnus par l'Église catholique romaine (la Toussaint le 1° novembre), sont autant de jours fériés. Sans compter les lundis de Pâques et de Pentecôte, réminiscences des semaines fériées qui suivaient les dimanches de Pâques et de Pentecôte, réduites à un seul jour férié par le Concordat de 1801. Ces fêtes font partie de la culture commune de tous les Français, croyants ou pas, alors que les fêtes relatives à l'islam sont vécues comme du particularisme ou de la « rébellion communautaire ».

PARTIE III – LE PPDC[8] POUR CONCILIER DIVERSITÉ RELIGIEUSE ET COHÉSION SOCIALE

La création du « Plus Petit Dénominateur Commun » provient de notre recherche d'une notion qui soit dans la lignée du droit international et national.

Les rédacteurs de la loi de 1905 ont déclaré que « *La République française assure la liberté de conscience et le libre exercice du culte…* », pour en finir avec l'ancien régime où il fallait être « *de la religion du roi pour être sujet du roi* ».

La laïcité française est très exactement à la jonction d'une responsabilité citoyenne qui permet que tous les citoyens aient ensemble « un destin commun », comme aurait dit Ernest Renan au XIX^{e} siècle, tout en faisant en sorte qu'aucune philosophie et vision du monde puisse s'imposer aux autres comme supérieure. Cela montre bien que la laïcité est un concept fondamentalement politique.

[8] Notre dernier livre traite de 42 situations avec cette approche (institutions publiques et entreprises) : *Laïcité Mode d'Emploi*, Editions Eyrolles, qui vient d'être primé par l'Académie des Sciences Morales et Politiques.

Dorénavant, personne ne pourra imposer sa vision du monde aux autres. Aucune philosophie ne peut se déclarer supérieure à une autre. Autrement dit, sur un plan philosophique, c'est l'application de « ma liberté de croire s'arrête où commence ta liberté de ne pas croire », et vice versa.

Ce qui signifie aussi que l'on peut être à la fois croyant pratiquant et laïque, si on ne considère pas sa vision du monde religieuse comme supérieure et qu'on ne l'impose pas aux autres.

Appliquer la laïcité, au sens philosophique du terme

Prenons l'exemple d'un match de football mixte, organisé par deux associations musulmanes. Saluons d'abord l'objectif de mélanger filles et garçons, alors que de nombreux centres sociaux ont du mal à y arriver. Dans les locaux sont affichées des photos de grappes de garçons et de filles arborant les maillots de football. Dans les deux associations, la réussite de cette activité est une grande fierté, tant pour les responsables que pour les jeunes. Mais les interviews[9] font apparaître deux logiques différentes : pour la première association, ce match de football mixte est une application de l'islam ; pour la deuxième association, il s'agit d'une séance de sport à laquelle des musulmans et des musulmanes peuvent participer sans problème. Les arguments invoqués pour encourager les jeunes ne font pas appel à la même logique. L'une est laïque, l'autre pas.

Les premiers justifient la pratique de cette activité par l'islam :

« *Nous savons que le Prophète (Paix et Salut sur lui) faisait des courses de chameaux avec sa jeune femme Aïcha. Nous pouvons penser, si nous contextualisons cet exemple dans notre époque, qu'il aurait pu faire aujourd'hui, comme c'est la mode, des courses à pied, du training, s'il vivait parmi nous en 2011. Le principe qui ressort de cette tradition montre bien que le sport de course est halal*[10] *et qu'on peut le pratiquer en mixité. Quel meilleur exemple que notre Prophète (Paix et Salut sur lui) ? Il est donc certain que l'islam permet que vous pratiquiez le football, qui consiste aussi à courir, en mixité, dans la mesure où le contenu de vos cœurs est pur et ne contient pas de mauvaises intentions.*

[9] La charte de confidentialité signée à l'époque ne permet pas de donner les noms des interviewés, mais ces deux associations étaient implantées dans la banlieue lyonnaise.
[10] Licite devant Dieu.

Ceux qui vous disent le contraire appliquent l'islam à la lettre et non dans son esprit. Ils n'ont rien compris à l'islam ! »

Les seconds ne font pas systématiquement appel à l'islam mais injectent « de l'élément humain », médical, hygiénique, etc. pour justifier la mixité devant quelques jeunes récalcitrants qui ne trouvent pas ça « très musulman » de se mélanger avec des filles pour faire, en plus, un « sport d'hommes »…: *« Quand tu montes dans le métro, ça ne te gêne pas d'être en totale proximité avec des filles ? Et quand tu traînes à la foire non plus ? Pourquoi tu te poses plus cette question quand il s'agit de filles qui sont de la même religion que toi ? Ca change quoi ? On fait du foot pour cracher les clops et les gaz des pots d'échappement que l'on ramasse toute la semaine dans nos poumons, voilà pourquoi ! Et je ne vois pas pourquoi les filles n'y auraient pas droit ! »* Ce type d'argument réintroduit la subjectivité humaine et renvoie le jeune à lui et à ses propres choix. Il ne s'agit plus de dire « L'islam dit que… », mais bien d'amener ce garçon-là, ce « musulman-là », à se demander ce que *lui* en pense.

Pour la première association citée, l'islam reste la source exclusive à partir de laquelle tout est conçu : le développement du corps, le développement de l'esprit, la protection de la nature, l'engagement dans la cité, sont déjà régis par les textes sacrés. Autrement dit, le religieux continue de régir toutes les conceptions du monde. La mixité dans le sport est promu sur une argumentation de type d'abord religieuse. La preuve de son aspect positif passe uniquement par l'expérience du Prophète.

On peut se demander si ce processus de pensée selon lequel l'islam aurait tout inventé n'injecte pas dans l'inconscient des enfants pris en charge une vision du monde où la conception musulmane serait supérieure à toute autre, ne laissant pas de place à d'autres types de conceptions du monde.

C'est en cela que le mélange de garçons et filles ne suffit pas pour appliquer la laïcité, au sens philosophique du terme. Ce qui sous-tend les arguments d'une activité peut s'avérer aussi important que l'activité elle-même. Notre exemple est tiré d'associations musulmanes, mais nous retrouvons ce type d'argumentations dans de nombreuses associations évangélistes.

Le Plus Petit Diviseur Commun ou la recherche de ce qui rassemble

Après avoir illustré ce que nous entendons par « aspect philosophique de la laïcité », nous pouvons revenir au PPDC. Nous avons donc cherché un système :

- qui soit neutre, au sens qu'il ne permette à aucune vision du monde de s'imposer comme norme supérieure, de façon à respecter l'esprit et la philosophie de base de la loi de 1905;
- qui n'entraîne pas de traitement spécifique pour une partie de la population, ce qui irait à l'encontre de la philosophie française de traitement identique pour les « citoyens universels »;
- qui applique la loi à tous les citoyens de la même façon, de manière à mettre en œuvre le principe de réciprocité fondamental dans la question religieuse : *« n'impose pas aux autres ce que tu ne voudrais pas qu'on t'impose »*. S'agissant de religion, les droits et libertés peuvent rapidement se retrouver érigés en absolus sacrés qui s'imposeraient à tous, ce qui va à l'encontre du respect de la liberté individuelle de chacun. C'est un domaine où les interlocuteurs craignent d'autant plus que des exemptions (ou exceptions), cessant d'être exceptionnelles, n'en viennent à transformer structurellement les règles du vivre-ensemble.

Il s'agissait pour nous non pas d'adapter une norme à une « communauté », mais de veiller à ce que la norme pour tous incorpore tous les citoyens sans discriminer ceux qui ont d'autres références.

Ce qui sous-tend le concept du PPDC consiste à réfléchir sur « ce qui rassemble », « ce qui se ressemble », plutôt que de raisonner en terme de communautés ou de particularités. Comme son nom l'indique, le Plus Petit Dénominateur Commun cherche ce qui est commun aux uns et aux autres, y compris à ceux qui ont des références différentes. Il fallait donc élargir la norme commune, pour qu'elle incorpore la diversité en son sein.

L'évolution du traitement du handicap nous a aidée puisque c'est le sujet de discrimination le plus ancien traité en France, dans la mesure où dans le domaine de l'emploi, la

loi du 10 juillet 1987 impose à l'ensemble des employeurs privés[11], une obligation d'emploi égale à 6% de l'effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés. Dans un premier temps, les entreprises ont entamé des travaux d'aménagements spécifiques pour que les personnes en fauteuil roulant puissent se mouvoir librement dans les entreprises. Mais cela revenait à les considérer comme un groupe « à part » puisque ces derniers avaient « leurs portes à eux ». Progressivement, certaines entreprises ont réfléchi à leurs pratiques et ont fait évoluer leur culture organisationnelle : des architectes ont tout simplement décidé d'agrandir « toutes les portes », de façon à ce que « tous les salariés puissent passer ensemble les portes », à pied ou en fauteuil. De cette façon, il n'y avait plus les portes « pour les handicapés » et les portes « pour les autres »…

En ce qui concerne la diversité religieuse, il s'agit également d'incorporer les différences dans la norme elle-même, qui devient la nouvelle règle pour tous afin que la norme perde son caractère discriminatoire. Le PPDC ne demande pas de faire une exception à la règle « pour une différence », il demande à ce que la différence soit incorporée à la règle universelle.

L'exemple des cantines scolaires

Nous allons prendre l'exemple des cantines pour illustrer la démarche du PPDC. Quelques directeurs d'écoles primaires ne supportent plus de jeter 80% de la viande commandée et d'assister à la désertion progressive des enfants de référence musulmane des cantines de leurs quartiers. En effet, ils tiennent à ce que tous les enfants continuent à manger ensemble et ils savent bien que la prise en charge du repas des enfants par les pouvoirs publics fait partie des moyens pour diminuer les disparités sociales. Ce constat les a amenés à se questionner concrètement : comment faire pour rester laïque sans provoquer autant d'exclusion des enfants des familles les plus défavorisées ?

[11] Et depuis 2005 aux administrations de l'État et aux établissements publics à caractère scientifique, technologique ou culturel…

D'un côté, les familles musulmanes se sentent complètement discriminées, voire volontairement harcelées. Beaucoup ne demandent pas de viande halal, mais simplement que leurs enfants ne soient pas forcés à manger de la viande non halal.

Or le personnel de la restauration estime qu'il est normal d'inciter les enfants à manger. Cela fait partie des missions du personnel, qui peut éventuellement détecter une dépression, un mal-être ou une anorexie pendant le moment du repas, liés à une situation familiale douloureuse (rupture, décès, divorce…).[12]

Alors pour éviter le conflit, certaines communes ne servent plus de viande en se servant des circulaires sur la « viande folle », ce qui discrimine tous ceux qui mangent de la viande. D'autres éliminent le porc, dans l'espoir de désamorcer les revendications de viande halal, ce qui discrimine toux ceux qui mangent du porc.

Quelques communes ont introduit de la viande halal, ce qui a entraîné une « segmentation » des élèves, les musulmans se séparant des autres pour manger. Et il arrive que « la liberté de conscience du petit Kader qui adore le cochon depuis qu'il a 5 ans » ou celle des musulmans qui voudraient continuer à manger de la « viande classique » soient entravées, car ces derniers subissent des pressions de la part de coreligionnaires plus stricts s'ils continuent à choisir le repas classique. S'il n'y a que de la viande halal, cela entrave la liberté de conscience des non-musulmans qui ne souhaitent pas manger de la viande ritualisée et participer à la construction des lieux de culte (en participant indirectement au paiement de la dîme contenue dans le prix de la viande halal).

L'esprit du PPDC consiste à proposer un choix supplémentaire de « repas sans viande ». Cette mesure poursuit un objectif collectif et rassembleur. En effet, cela permet de satisfaire les revendications de certains mouvements « écolos » qui demandent des repas végétariens, des juifs et des musulmans pratiquants, des enfants qui ne pourraient absorber de viande pour cause de

[12] Ce sentiment est commun à de nombreux services communaux, cf. un témoignage identique dans une situation vécue à Brest, travaillée en recherche-action avec l'équipe 'politique de la ville' publiée dans « Une petite fille refuse de manger de la viande à la cantine », *Laïcité, mode d'emploi. Cadre légal et solutions pratiques : 42 études de cas,* Dounia Bouzar, Eyrolles, 2010.

cholestérol. Cette proposition de deuxième repas végétarien (avec poisson et œufs) permet ainsi à tous de s'inscrire à la cantine pour prendre leur repas avec leurs camarades sans qu'il ne soit question de religion à un moment ou à un autre.

L'application du PPDC, qui implique ici le choix possible d'un repas avec œufs ou poisson, a l'avantage de permettre à tous les enfants de partager le même repas, de manger ensemble à la même table et de ne pas introduire de référence religieuse dans l'espace public tout en respectant les différences de chacun.

Il n'y a donc pas de traitement spécifique pour une partie de la population, mais un simple élargissement de la norme commune, qui incorporerait régulièrement en son sein poissons et œufs (en plus de la viande), de façon à perdre son caractère discriminatoire.

En conclusion

J'insisterai sur le fait que l'utilisation du PPDC permet de rechercher des solutions structurelles et de dépasser les solutions ponctuelles souvent prises dans l'urgence d'un rapport de force. Il s'agit de privilégier les mesures inclusives au bénéfice de tous plutôt que des mesures à la pièce. Autrement dit, ceux qui n'ont pas demandé d'élargissement de la norme doivent tirer bénéfice du nouveau système en ayant un choix supplémentaire qui se propose à eux.

Références bibliographiques

Bouchard G. et Taylor C., *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, www.accommodements.qc.ca, Québec, 2008

Bouzar D., *Laïcité Mode d'Emploi, 42 situations*, Éditions Eyrolles, Paris, 2010

Bouzar D., *Quelle place pour Allah dans l'entreprise*, Éditions Albin Michel, Paris, 2010.

Bouzar D., *La burqa et la République, les services publics face à l'islam manipulé*, Éditions Albin Michel, Paris, 2009

Farell G., Compétences interculturelles dans les services sociaux, la nécessité de l'évolution institutionnelle, *Symposium international de l'interculturalisme*, Dialogue Québec-Europe, Montréal, 25-27 mai 2011.